

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud

Abstract : Education and training is a very important factor to improve / develop the knowledge , skills and attitudes of civil servants so that it can carry out its duties effectively . This study is intended to answer the question of whether there is an influence on the effectiveness of education and training in administrative services kepegawaian BKDD Talaud Islands . Methods of research using quantitative methods . Sources of data / research respondents were all civil servants on BKDD Talaud Islands by 35 people . Collecting data using questionnaires and assisted with interviewing techniques . Analysis is a statistical analysis used linear regression and product moment correlation .

Statistical analysis showed : (1) Education and training has a positive and significant functional relationship on the effectiveness of administrative services kepegawaian (2) education and training have degrees of correlation and determination were high and significant impact on the effectiveness of personnel administration services .

Based on the results of the study concluded that education and training positive and significant impact on the effectiveness of personnel administration services in BKDD Talaud Islands . Based on the conclusion of the study suggested that the education and training needs to be improved to employees in BKDD Talaud Islands , especially functional education and technical training , because training is related directly to the enhancement of knowledge and skills to perform job duties of the employee .

Keywords : Education and Training , Administrative Services Officer Effectiveness

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor-faktor lain, sumberdaya manusia merupakan aset yang paling berharga dan menentukan dalam organisasi. Peranan sumberdaya manusia adalah sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumberdaya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor lain dalam organisasi seperti modal,

peralatan, teknologi organisasi, dan struktur. Oleh karena itu, sumberdaya manusia pada birokrasi pemerintah (PNS) harus memiliki kualitas kompetensi dan kinerja yang tinggi demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagaimana diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia adalah merupakan instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja.

Andrew Sikula (Martoyo, 1992; dan Sedarmayanti, 2009), bahwa pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan pelatihan, dan lebih diarahkan untuk golongan pimpinn/ manejer; pendidikan memanfaatkan prosedur sistikatis dan terorganisik, dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menyadari akan pentingnya kualitas sumber daya PNS dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan birokrasi pemerintah, maka pemerintah terus memperbaiki administrasi/ manajemen PNS. Seperti dinyatakan dalam Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa manajemen PNS diatur secara menyeluruh dengan menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen PNS maupun PNS Daerah.

Berdasarkan pengamatan bahwa tugas dan fungsi BKD dalam

memberikan pelayanan administrasi kepegawaian bagi PNSD belum secara optimal dapat diselenggarakan dengan efektif oleh BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud, baik dalam hal pelayanan administrasi kepegawaian pengangkatan CPNS, pelayanan administrasi kepegawaian kenaikan pangkat PNS, pelayanan administrasi kepegawaian pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional, dan pelayanan administrasi kepegawaian penetapan pensiun PNS. Hal ini dapat dilihat antara lain dari masih banyaknya keluhan dari PNS Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud seperti menyangkut prosedur dan mekanisme kerja pelayanan administrasi kepegawaian yang berjalan lambat, kurang responsif, kurang transparan, dan kurang konsisten; penyelesaian urusan administrasi PNS (seperti SK kenaikan pangkat, SK kenaikan gaji berkala, SK pensiun, dan lain-lain) yang tidak tepat waktu atau tertunda, dan masih sering terjadi kesalahan.

Efektivitas diartikan sebagai “menjalankan pekerjaan yang benar”, dengan kata lain menurut pendapat ini efektivitas adalah kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat (Peter

Drucker, dalam Stoner dan Wankel 1996).

Indikasi permasalahan efektivitas pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor antara lain adalah faktor rendahnya/lemahnya kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Rendahnya/lemahnya kompetensi dan profesionalisme pegawai tersebut disebabkan antara lain karena kurangnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) dari pegawai itu sendiri.

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa belum semua PNS di BKDD yang sudah pernah memperoleh Diklat Jabatan PNS yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan, baik Diklat Struktural, Diklat teknis maupun Diklat Fungsional. Kondisi ini tentu dapat berpengaruh kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Namun sejauh mana kebenaran asumsi ini tentu masih perlu diuji melalui penelitian.

Semua permasalahan yang dikemukakan di atas ini mendorong penulis untuk meneliti dan mengkaji

“pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Kepulauan Talaud”.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian survei. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap efektivitas pelaksanaan pelayanan kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ialah “pendidikan dan pelatihan” (sebagai variabel independen/ bebas), dan “efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian” (sebagai variabel dependen/terikat). Variabel-variabel penelitian tersebut disusun definisi operasionalnya masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel pendidikan dan pelatihan; didefinisikan sebagai pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti atau diperoleh pegawai, baik Diklat Jabatan PNS (Diklat

Struktural/Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis) maupun pendidikan atau pelatihan lainnya yang berkenaan dengan pengembangan kualitas SDM pegawai seperti kursus, penataran, lokakarya, dan lain-lain.

2. Variabel efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian; didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian kepada PNS di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud oleh BKDD, seperti pelayanan administrasi penempatan dan pemindahan pegawai, pelayanan administrasi pengembangan/Diklat pegawai, pelayanan administrasi kenaikan pangkat, pelayanan administrasi pengangkatan dalam jabatan struktural atau fungsional, pelayanan administrasi kenaikan gaji berkala, pelayanan administrasi kesejahteraan pegawai, dan lain-lain pelayanan yang menjadi tugas BKDD.

C. Sumber Data

Sumber data atau responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat (BKDD) Kabupaten Kepulauan

Talaud. Berdasarkan data terakhir menunjukkan jumlah PNS BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud sebanyak 35 orang.

Oleh karena jumlah pegawai yang menjadi populasi penelitian ini hanya 35 orang maka tidak dilakukan penarikan sampel, dengan kata lain semua pegawai dijadikan sumber data/responden dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan aturan yang berlaku dalam penelitian survei, bahwa apabila populasi penelitian kecil atau kurang dari 50 unit maka sebaiknya tidak dilakukan penarikan sampel (Arikunto. 2002).

D. Jenis Data

Data yang dikumpulkan dan akan dianalisis mengenai variabel pendidikan dan pelatihan pegawai dan variabel efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian ialah data primer yaitu data yang bersumber langsung dari responden. Selain itu juga dikumpulkan data sekunder sebagai pendukung/pelengkap data primer, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau yang bersumber dari dokumen-dokumen pada BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data ialah kuesioner;

selain itu digunakan teknik wawancara dan dokumentasi sebagai instrumen pelengkap. Penggunaan instrumen penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kuesioner (daftar pertanyaan); digunakan untuk pengumpulan data primer dari responden penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur.
- b. Interview (wawancara); yaitu melakukan wawancara atau dialog langsung dengan responden. Data yang diperoleh melalui wawancara akan melengkapi data primer hasil kuesioner.
- c. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan dan penelaahan data melalui dokumen-dokumen tertulis yang tersedia di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

- a. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik

analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai, dan variabel efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian. Rumus persentase adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f_i}{n} \times 100\%$$

- b. Analisis statistik parametrik yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana :

- 1) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan pegawai (variabel X) terhadap variabel efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian (variabel Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Untuk mengetahui tingkat liniertitas regresi dan keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1990).

- 2) Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh/daya determinasi dari variabel pendidikan dan pelatihan pegawai (X) terhadap variabel efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian (Y).

Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment atau korelasi r-pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat untuk mengetahui signifikasi koefisien korelasi digunakan uji statistik-t (Sudjana, 1990).

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan kategorisasi tersebut maka hasil perhitungan distribusi responden pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud menurut score variabel pendidikan dan pelatihan didapat seperti pada Tabel .

Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	F	%
Tinggi/Baik (score 52 s/d 59)	10	28,57
Sedang/Cukup Baik (score 44 s/d 51)	14	40,00
Rendah/Kurang Baik (score 37 s/d 43)	11	31,43
Jumlah	35	100,00

Hasil penelitian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai dilihat dari peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap ternyata bervariasi pada ketiga

kategori penilaian dimana yang terbanyak (40%) adalah pada kategori sedang atau cukup baik, sedangkan yang terkategori tinggi/baik ada sebanyak 28,57%, dan terkategori rendah/kurang baik kemudian ada sebanyak 31,43%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa dilihat dari indikator pendidikan dan pelatihan pegawai yang dipakai dalam penelitian ini (pengetahuan, keterampilan, sikap) pada umumnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) PNS di Sekretariat Daerah sudah cukup baik dan baik.

2. Variabel Efektivitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Berdasarkan kategorisasi penilaian tingkat efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian tersebut maka hasil perhitungan distribusi responden menurut tanggapan terhadap tingkat efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dapat dilihat pada Tabel.

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Efektivitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	f	%
--	---	---

Tinggi/Baik (score 48 s/d 54)	18	51,43
Sedang/Cukup Baik (score 41 s/d 47)	7	20,00
Rendah/Kurang Baik (score 35 s/d 40)	10	28,57
Jumlah	35	100,00

Pada Tabel dapat dilihat hasil penelitian tentang tanggapan responden/pegawai terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud berdasarkan indikator yang dipakai, Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud bervariasi dari kategori tinggi sampai rendah berdasarkan indikator pengukuran yang dipakai, dimana yang lebih banyak adalah yang menilai pada kategori tinggi/baik (51,43%) dan yang menilai pada kategori sedang/cukup baik (20%), sedangkan yang menilai pada kategori rendah/kurang baik ada 28,57%). Dari hasil penelitian ini nampak bahwa yang menilai pada kategori rendah/kurang baik efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian hanya 28,57% dari keseluruhan responden. Sedangkan yang menilai pada kategori tinggi/cukup baik dan tinggi/baik dan sedang/cukup baik apabila dijumlahkan mencapai 71,43%.

Hal ini dapat dimaknai bahwa efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten kepulauan Talaud dilihat dari indikator-indikator yang dipakai (yakni kecepatan pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian pelayanan, akurasi pelayanan), pada umumnya sudah baik/tinggi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis regresi linier (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment atau *pearson correlation*) di atas telah dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai punya hubungan fungsional/pengaruh dan daya determinasi yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, hasil analisis regresi linier untuk menguji pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan pegawai (X) terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud didapat persamaan regresi linier yaitu : $\hat{Y} = 0,811 + 0,956 X$. Pada Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa koefisien arah regresi bertanda positif yaitu $b = + 0,956$; hal ini

mempunyai pengertian bahwa hubungan pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan pegawai (X) terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian (Y) di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud ialah positif dengan pola perkembangan sebesar 1 : 0,956, yang bermakna bahwa perkembangan/peningkatan pendidikan dan pelatihan pegawai sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan/peningkatan efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian sebesar 0,956 skala; dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai punya pengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud dengan pola perkembangan 100 : 95,6 skala. Ini dapat diinterpretasikan peningkatan dalam implementasi kebijakan reformasi birokrasi sebesar 100 skala akan diikuti oleh peningkatan efektivitas organisasi sebesar 95,6 skala.

Pola hubungan pengaruh pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud tersebut adalah sangat berarti/nyata atau sangat signifikan sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian keberartian

regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 173,131$ jauh lebih besar dari nilai/harga F-tabel kritik pada taraf signifikan 0,01 yaitu sebesar $F_{0,99(34)} = 7,44$. Hasil analisis regresi linier dan pengujian signifikan (Uji-F) tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud; dengan kata lain dapatlah dinyatakan pendidikan dan pelatihan yang diperoleh para pegawai telah memberikan pengaruh atau dampak positif yang berarti atau signifikan terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Hasil analisis korelasi sederhana (product moment) juga membuktikan adanya korelasi positif dan daya determinasi/penentu yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,862 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,743 atau 74,3%. Nilai koefisien korelasi (r^2)

sebesar 0,912 tersebut jika dibandingkan dengan nilai interpretasi koefisien korelasi yang menyatakan bahwa apabila nilai koefisien korelasi berada pada 0,800 s/d 1,000 berarti derajat korelasi tinggi, menunjukkan bahwa derajat korelasi pendidikan dan pelatihan pegawai dengan efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud adalah berada pada kategori tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,743 memberi petunjuk bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai daya penentu/pengaruh sebesar 74,3% terhadap perkembangan atau elastisitas efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud. Oleh karena koefisien korelasi atau determinasi tersebut bertanda positif maka dapat diinterpretasikan bahwa tingkat efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud adalah sebesar 74,3% ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pelatihan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 25,7% ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Derajat korelasi dan daya determinasi dari pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap efektivitas pelayanan

administrasi kepegawaian tersebut adalah nyata atau signifikan pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan/keyakinan 99%, sebagaimana ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi (uji-t) dimana didapat nilai $t_{hitung} = 9,757$ yang jauh lebih besar dari nilai t-tabel kritik pada taraf signifikan 0,01.

Hasil analisis regresi linier dan analisis korelasi product moment berserta seluruh pengujian signifikansinya tersebut secara bersama-sama atau keseluruhan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni “pendidikan dan pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud”, dapat dinyatakan terbukti/teruji atau diterima kebenarannya secara meyakinkan pada taraf signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan 99%.

Dengan terujinya hipotesis penelitian berdasarkan analisis statistik regresi linier dan korelasi product moment di atas maka hal ini berarti

bahwa penelitian ini dapat membuktikan kebenaran kerangka teoritis yang dibangun dalam penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan pada bab kerangka teoritis.

Sebagaimana dikemukakan dalam uraian kerangka teoritis bahwa pendidikan dan pelatihan SDM merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Sedarmayanti, 2009). Dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan/perubahan sikap pegawai tersebut maka pekerjaan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan rasional dan efektif (Moekijat, 1991).

Pendidikan dan pelatihan PNS adalah juga merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan/mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS di dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan jabatan. Seperti yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2009), Pendidikan dan pelatihan PNS merupakan proses

“transformasi kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintah” yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spritual, intelektual, mental, dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan kualitas dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur tersebut. PP Nomor 101 Tahun 2000 juga menyebutkan bahwa sasaran pendidikan dan pelatihan PNS adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku) yang sesuai dengan persyaratan tugas jabatan atau pekerjaan masing-masing, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi bahwa betapa pentingnya pendidikan dan pelatihan pegawai untuk mewujudkan efektivitas suatu organisasi dalam melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (diklat structural, diklat fungsional, diklat teknis) maupun pendidikan dan pelatihan SDM lainnya seperti kursus keterampilan, penataran

dan lokakarya harus dapat dilaksanakan secara teratur dan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini sebagaimana telah dikemukakan dan dibahas di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Kepulauan Talaud berdasarkan indikator indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap pekerjaan atau jabatan, pada umumnya cukup tinggi/baik.
2. Efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Kepulauan Talaud berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kecepatan pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian pelayanan dan akurasi pelayanan, pada umumnya sudah baik.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai mempunyai

hubungan fungsional dan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Kepulauan Talaud. Bahwa ternyata pendidikan dan pelatihan mempunyai daya determinasi sebesar 74,3% terhadap efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian; artinya 74,3% variasi pada efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud mampu diterangkan/dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor dominan penentu tingkat efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud.

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian ini maka dapatlah dikemukakan saran atau rekomendasi kepada pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan perlu ditingkatkan kepada pegawai di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud, terutama pendidikan dan

pelatihan (diklat) teknis fungsional, karena diklat ini berkenaan langsung dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan para pegawai.

2. Efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian di BKDD Kabupaten Kepulauan Talaud masih perlu ditingkatkan, agar pelayanan kepegawaian kepada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud dapat lebih cepat, tepat dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Flippo, B. E, 1999, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, L.J., dkk., 1998, *Organisasi*, terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Siagian, S.P. 1989, *Perumusan Strategi dan Kebijaksanaan Organisasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- Siswanto, 1988, *Administrasi Pemerintahan*, Bandung, Armico.
- Stoner, L.J, dan Charles Wankel, 1996, *Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Yogyakarta, Aditama.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sudjana, 1990, *Metoda Statistika*, Bandung, Alumni.

Sumber Lain :

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.